

Kurier etyki

WYDANIE SPECJALNE

NR 3/2026



Prof. dr hab. Anna Karmańska
Przewodnicząca Komisji Etyki

„To trwało... ale etyka nie lubi pośpiechu”

*To jest specjalne wydanie Kuriera Etyki. Okoliczność bowiem jest szczególna – Komisja Etyki zakończyła badanie, które rozpoczęło się w 2024 r. Dawno? Tak. **Dlaczego tak długo to trwało?***

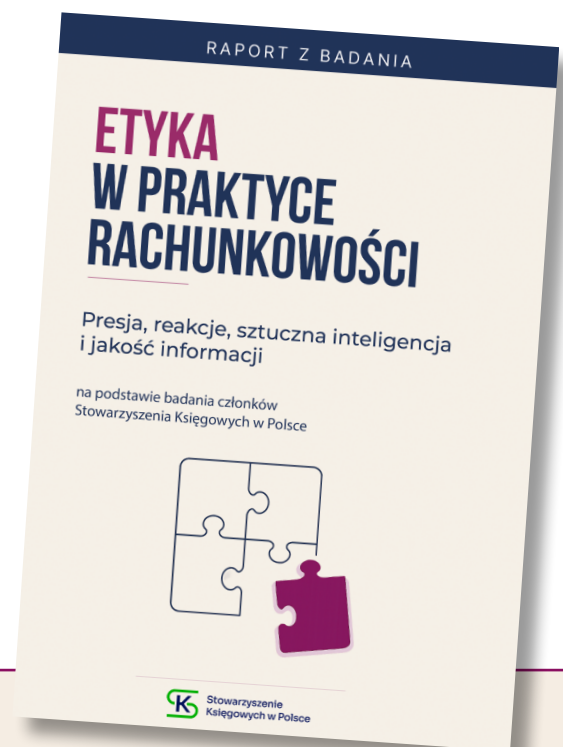
Odpowiedź znajdziecie Państwo w tym numerze. Co to badanie przyniosło?

Wiele nowej wiedzy na temat nas samych – osób zajmujących się rachunkowością.

Zatrzymajmy się na chwilę refleksji.

Uwierzmy w nasze wartości i trzymajmy się ich konsekwentnie.

Pokażmy nasze wyniki innym – niech staną się także dla nich impulsem do namysłu.



Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) jest, posiadającą osobowość prawną, najstarszą i największą polską organizacją skupiającą przedstawicieli środowiska zawodowego związanego z rachunkowością i finansami. Stowarzyszenie kontynuuje tradycje społeczno-zawodowych organizacji księgowych, działających na terenie ziem polskich od 1907 roku. Od 1989 roku Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest członkiem Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC). Stowarzyszenie nieustannie dokłada starań, by jego członkowie odznaczyli się wysokimi kompetencjami zawodowymi oraz postępowali zgodnie z zasadami etyki. W 2007 roku Stowarzyszenie uchwalilo Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości, którego sygnatariuszami są członkowie SKwP oraz ponad 2 tys. przedsiębiorstw i innych organizacji oraz osoby indywidualne. W 2009 roku Stowarzyszenie wprowadziło czterostopniową certyfikację zawodu księgowego i tytuły zawodowy dyplomowanego księgowego, w 2013 roku tytuł certyfikowanego eksperta usług księgowych, w 2015 roku zawodowy tytuł certyfikowanego specjalisty usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych i podatkowych. Do Stowarzyszenia należy ponad 24 tys. członków zwyczajnych i 2 tys. członków wspierających. W Stowarzyszeniu działa 25 Oddziałów Okręgowych. Od 2010 roku 9 czerwca obchodzony jest Dzień Księgowego.

www.skwp.pl

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce
Zarząd Główny w Warszawie
ul. Górnośląska 5; 00-443 Warszawa NIP:
526-030-79-56

PREZYDIUM ZARZĄDU GŁÓWNEGO
PREZES:
DR HAB. PROF. US STANISŁAW HOŃKO
WICEPREZESI:
DR HAB. PROF. PB GRAŻYNA VOSS,
DR PAWEŁ ZIENIUK,
SEKRETARZ: LESZEK LEWANDOWICZ
SKARBNIK: EWA KOMOROWSKA

Projekt graficzny i łamanie:
MEDIA DORA Dorota Jaworska

Kurier Etyki redaguje
KOMISJA ETYKI:
PROF. DR HAB. ANNA KARMAŃSKA
PRZEWODNICZĄCA,
FRANCISZEK WALA
WICEPRZEWODNICZĄCY,
MAŁGORZATA MAŁOWIŃSKA
SEKRETARZ,
CZŁONKOWIE: STANISŁAW KOZŁOWSKI
SEBASTIAN KUŚ, DR JAN PIĄTEK,
GRAŻYNA URBANIAK

KONTAKT:
ul. Górnośląska 5, 00-443 Warszawa
tel. 22 583 49 50
e-mail: sekretariat@skwp.pl

Copyright © by SKwP

Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej. Przedruk materiałów z „Kuriera Etyki” (w całości lub części), wprowadzanie do banku danych oraz przenoszenie na nośniki magnetyczne dozwolone na zasadach ustalonych w ustawie – Prawo autorskie. Redakcja zastrzega sobie prawo do skracania i adiustacji tekstów oraz zwrotu zamówionych materiałów a niezatwierdzonych do druku. Materiałów niezamówionych nie zwracamy.



Prof. dr hab. Anna Karmańska SGH
Przewodnicząca Komisji Etyki

„Czas wydłużyła drogę, ale nie umniejszyła wartości celu.”

Szanowni Państwo,

W *Kurjerze Etyki* 4/2025 informowaliśmy Państwa o badaniu, którego celem było rozpoznanie wrażliwości etycznej naszego środowiska. Dziś pragniemy podziękować osobom, które odpowiedziały na naszą prośbę o wypełnienie ankiety, za poświęcenie swojego czasu etyce. To dar, który przyjęliśmy z wdzięcznością.

Wówczas wnioski były jeszcze w opracowywaniu. Dziś sformułowaliśmy już je w postaci dwóch różnych, ale także komplementarnych raportów Komisji Etyki:

1. jeden ma charakter analityczno interpretacyjny i przedstawia diagnozę praktycznego funkcjonowania mechanizmów w zakresie etyki zawodowej w rachunkowości; ten opracowany został przez prof. Annę Karmańską pod tytułem „*Etyka zawodowa w praktyce rachunkowości. Presja, reakcje, sztuczna inteligencja i jakość informacji na podstawie badania członków Stowarzyszenia Księgowych w Polsce*” oraz

2. drugi zawiera spostrzeżenia komplementarne, legitymizowane statystycznym opracowaniem i ilustracją; ten raport opracował p. Stanisław Kozłowski pod tytułem „*Etyka zawodowa księgowych w świetle wyników ankiety – kolejne spostrzeżenia*”.

W tym – specjalnym – numerze *Kuriera Etyki* prezentujemy Państwu informację na temat samego badania i jego przebiegu oraz ustalenia poczynione w obu raportach. Ze względu na formuły opracowań, w odniesieniu do pierwszego syntetycznie nakreśliłyśmy tu tylko jego charakter i zawartość, zachęcając do wykorzystania pełnej wersji raportu (link), drugi natomiast przedstawiamy w całości.

Cieszymy się, że wytrwaliśmy w tym badaniu i teraz możemy się z Państwem podzielić jego wynikami. Prosimy, rozpowszechniajcie Państwo informację o wynikach badania, wykorzystujcie je wszędzie, gdzie uznacie, że możecie zadziałać na rzecz wzmocnienia wartości naszej etyki zawodowej. We wspólnym działaniu jest siła i skuteczność. Ta ostatnia jest kluczowa dla postrzegania zawodów związanych z rachunkowością i naszego znaczenia w biznesie i poza nim. Dziękujemy.

Serdecznie zachęcamy Państwa do zapoznania się z obydwojema tekstami i podzielenia się refleksjami z Czytelnikami kolejnych numerów *Kuriera Etyki*.

Podziękowania od Komisji Etyki

Komisja Etyki, w tym Autorzy raportów, składają serdeczne podziękowania wszystkim Respondentkom i Respondentom, którzy wzięli udział w badaniu i poświęcili swój czas na udzielenie odpowiedzi. Udział w badaniu, obejmującym często złożone i niejednoznaczne kwestie praktyki zawodowej, stanowi wyraz odpowiedzialności zawodowej oraz troski o standardy etyki w rachunkowości. Bez Państwa zaangażowania i gotowości do dzielenia się doświadczeniem raport ten nie mógłby powstać.

Szczególne podziękowania kierowane są do Kolegium Rzeczników Etyki Zawodowej w Rachunkowości za merytoryczne uczestnictwo w procesie konsultowania oraz nadania kwestionariuszowi ankiety jego ostatecznego kształtu. Wkład członków Komisji Etyki i członków tegoż Kolegium miał istotne znaczenie dla trafności narzędzia badawczego oraz osadzenia badania w realiach praktyki zawodowej.

Wyrazy podziękowania Komisja Etyki składa także Pani Jolancie Roszczyk, Pani Dorocie Wyczółkowskiej oraz panu Pawłowi Rybarczykowi z Biura Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce za życzliwe wsparcie organizacyjne realizacji badania, a także Prezesowi Zarządu Głównego SKwP, dr. hab. Stanisławowi Hońko, prof. US, za udzieloną pomoc i stworzenie sprzyjających warunków dla przeprowadzenia niniejszej inicjatywy badawczej.

Komisja Etyki pragnie również podziękować Dyrektorom Oddziałów Okręgowych Stowarzyszenia Księgowych w Polsce za podejmowane działania na rzecz upowszechnienia badania w środowisku członków SKwP oraz wspieranie pozyskiwania materiału analitycznego. Rola oddziałów terenowych w inicjatywach środowiskowych ma istotne znaczenie dla rozwoju refleksji nad etyką zawodową i wzmocnienia kultury odpowiedzialności w rachunkowości.

Za to zaangażowanie pro bono publico – bardzo dziękujemy.



Prof. dr hab. Anna Karmańska SGH
Przewodnicząca Komisji Etyki

RAPORT NR 1

Etyka zawodowa w praktyce rachunkowości.

Presja, reakcje, sztuczna inteligencja i jakość informacji na podstawie badania członków Stowarzyszenia Księgowych w Polsce

LINK DO PEŁNEJ WERSJI

Raport przedstawia wyniki badania empirycznego, którego celem była diagnoza praktycznego funkcjonowania etyki zawodowej w rachunkowości. Analiza koncentruje się na presjach doświadczanych w codziennej pracy zawodowej, sposobach reagowania na te presje, roli technologii – w szczególności sztucznej inteligencji – oraz konsekwencjach decyzji podejmowanych pod presją operacyjną dla jakości informacji finansowej i niefinansowej.

Badanie zostało przeprowadzone wśród 696 członków Stowarzyszenia Księgowych w Polsce (SKwP). Jego istotą jest odejście od analizy deklarowanej znajomości zasad etyki na rzecz uchwycenia rzeczywistych mechanizmów podejmowania decyzji w praktyce zawodowej. Wyniki mają charakter diagnostycznointerpretacyjny i stanowią podstawę do formułowania wniosków o znaczeniu strategicznym dla środowiska zawodowego.

Jednym z kluczowych ustaleń raportu jest identyfikacja presji etycznej jako trwałego elementu środowiska pracy księgowych. Presja etyczna nie jest rozumiana jako zjawisko negatywne, lecz jako mechanizm czujności – sygnał ostrzegawczy pojawiający się w sytuacjach, w których zagrożone są wartości zawodowe. Jej obecność świadczy o aktywności etyki zawodowej jako elementu praktyki, a nie o jej osłabieniu.

Równocześnie badanie ujawnia silne oddziaływanie presji operacyjnej, skoncentrowanej na sprawności,

tempie działania, terminowości oraz efektywności procesów. Presja operacyjna ma charakter instrumentalny, a nie normatywny, i w praktyce konkuruje z presją etyczną o uwagę zawodową. W warunkach jej nasilania się sygnały płynące z presji etycznej bywają reinterpretowane jako przeszkoda w realizacji celów operacyjnych, a nie jako impuls do refleksji i zatrzymania się.

Analiza odpowiedzi respondentów pokazuje, że dominującą strategią reagowania na presję operacyjną jest adaptacja, rozumiana jako dostosowanie się do oczekiwań organizacyjnych przy zachowaniu formalnej poprawności działań. Strategia ta umożliwia sprawne funkcjonowanie w organizacji i ogranicza ryzyko konfliktu, lecz w dłuższej perspektywie prowadzi do osłabienia autonomii osądu profesjonalnego. Strategie oporu i negocjacji występują rzadziej i wymagają wsparcia organizacyjnego oraz instytucjonalnego. Wycofanie, choć najmniej pożądane z punktu widzenia etyki zawodowej, pojawia się jako reakcja na przeciążenie presją operacyjną oraz rozmycie odpowiedzialności.

Centralnym pojęciem raportu jest odporność etyczna, rozumiana jako zasób umożliwiający długotrwałe funkcjonowanie w zawodzie bez erozji osądu profesjonalnego, autonomii decyzyjnej i odpowiedzialności. Odporność etyczna nie ma charakteru wyłącznie indywidualnego – jej poziom zależy od kultury organizacyjnej, jasności procedur, spójności oczekiwań oraz dostępności wsparcia środowiskowego.

Szczególne znaczenie w tym kontekście ma rola technologii, w tym narzędzi opartych na sztucznej inteligencji. Raport pokazuje, że technologia nie stanowi autonomicznego źródła problemów etycznych, lecz modyfikuje warunki podejmowania decyzji zawodowych. Zwiększenie tempa pracy i wygody operacyjnej może sprzyjać obniżeniu czujności etycznej oraz zagłuszeniu sygnałów ostrzegawczych, jeśli nie towarzyszy mu świadome zarządzanie odpowiedzialnością.

Konsekwencje opisanych mechanizmów stają się szczególnie widoczne na poziomie jakości informacji. Presja operacyjna sprzyja utrzymywaniu formalnej poprawności informacji finansowej i niefinansowej, lecz jednocześnie zwiększa ryzyko obniżenia jej jakości decyzyjnej poprzez selektywność ujawnień, narracyjne wygładzanie przekazu oraz ograniczanie kontekstu interpretacyjnego. Jakość informacji okazuje się w tym ujęciu wypad-

kową decyzji podejmowanych pod presją operacyjną, a nie wyłącznie rezultatem stosowania standardów i systemów informatycznych.

W świetle wyników badania etyka zawodowa pełni kluczową rolę w utrzymaniu jakości informacji oraz zaufania społecznego do zawodu księgowego. Raport pokazuje, że bycie etycznym w praktyce zawodowej wiąże się z realnym kosztem, ujawniającym się w napięciu pomiędzy czujnością a sprawnością, refleksją a pośpiechem oraz odpowiedzialnością zawodową a presją operacyjną. Ograniczanie tego kosztu wymaga nie tylko indywidualnej odporności etycznej, lecz przede wszystkim działań środowiskowych i instytucjonalnych. W tym kontekście Stowarzyszenie Księgowych w Polsce ma szczególny potencjał do wzmacniania kompetencji etycznych, odporności zawodowej oraz odpowiedzialnego wykorzystania technologii w praktyce rachunkowości.

Raport obejmuje poniższe rozdziały:

1. WPROWADZENIE

- 1.1. Etyka zawodowa w rzeczywistych warunkach wykonywania zawodu
- 1.2. Cel raportu i jego znaczenie dla Stowarzyszenia Księgowych w Polsce

2. METODYKA BADANIA

- 2.1. Zakres i charakter badania
- 2.2. Narzędzie badawcze
- 2.3. Próba badawcza i struktura respondentów
- 2.4. Zakres analizy przestrzennej – zamysł badawczy i jego ograniczenia

3. PRESJA OPERACYJNA W PRAKTYCE RACHUNKOWOŚCI

- 3.1. Źródła presji operacyjnej
- 3.2. Charakter presji operacyjnej – pośrednia i niejednoznaczna
- 3.3. Normalizacja presji operacyjnej w środowisku zawodowym

4. REAKCJE ZAWODOWE NA PRESJĘ OPERACYJNĄ

- 4.1. Typologia reakcji na presję operacyjną
 - 4.1.1. Strategia oporu
 - 4.1.2. Strategia negocjacji
 - 4.1.3. Strategia adaptacji
 - 4.1.4. Strategia wycofania
- 4.2. Konsekwencje dominacji strategii adaptacyjnych

5. ODPORNOŚĆ ETYCZNA JAKO KLUCZOWY ZASÓB ZAWODOWY

- 5.1. Pojęcie odporności etycznej
- 5.2. Komponenty odporności etycznej
- 5.3. Odporność etyczna a strategie reagowania na presję operacyjną
- 5.4. Rola organizacji i środowiska w kształtowaniu odporności etycznej

6. SZTUCZNA INTELIGENCJA A WYZWANIA ETYCZNE W PRACY ZAWODOWEJ

- 6.1. Zakres wykorzystania AI w rachunkowości
- 6.2. Rozmycie odpowiedzialności w środowisku zautomatyzowanym
- 6.3. Przejrzystość decyzji i rola osądu profesjonalnego
- 6.4. Sztuczna inteligencja a presja etyczna jako mechanizm czujności

7. WNIOSKI OGÓLNE

- 7.1. Presja operacyjna i etyczna jako zjawisko systemowe

Przeprowadzone badanie pokazuje, że etyka zawodowa w rachunkowości nie funkcjonuje w oderwaniu od codziennych warunków wykonywania zawodu, lecz ujawnia się przede wszystkim w sytuacjach napięcia pomiędzy różnymi mechanizmami regulującymi uwagę i decyzje zawodowe. W szczególności wyniki badania wskazują na stałą obecność dwóch odmiennych, choć nieprzeciwstawnych, rodzajów presji: presji etycznej oraz presji operacyjnej.

Presja etyczna – rozumiana w niniejszym raporcie jako pozytywny sygnał ostrzegawczy – pełni funkcję mechanizmu czujności wobec zagrożeń dla wartości zawodowych. Pojawia się ona w momentach, w których warunki organizacyjne, technologiczne lub relacyjne zbliżają się do granic odpowiedzialnego wykonywania zawodu. Jej obecność świadczy o tym, że etyka zawodowa pozostaje aktywnym elementem praktyki rachunkowości, zdolnym do sygnalizowania ryzyk zanim dojdzie do formalnych naruszeń zasad lub przepisów.

Równocześnie badanie ujawnia silne oddziaływanie presji operacyjnej, skoncentrowanej na sprawności, szybkości działania, terminowości oraz efektywności procesów. Presja ta nie ma charakteru normatywnego, lecz instrumentalny i organizacyjny. W warunkach nasilonej presji operacyjnej sygnały płynące z presji etycznej mogą być reinterpretowane jako zakłócenie sprawności działania, a nie jako ostrzeżenie wymagające refleksji i zatrzymania się.

Konsekwencje tego napięcia szczególnie wyraźnie ujawniają się na poziomie jakości informacji finansowej i niefinansowej. Wyniki badania wskazują, że presja operacyjna sprzyja utrzymywaniu formalnej poprawności informacji, przy jednoczesnym obniżeniu ich jakości decyzyjnej i etycznej. Przejawia się to m.in. w selektywności ujawnień, narracyjnym „wygładzaniu” przekazu, ograniczaniu kontekstu interpretacyjnego oraz przesuwaniu akcentów informacyjnych w sposób formalnie dopuszczalny, lecz problematyczny z punktu widzenia przejrzystości i użyteczności informacji.

Szczególnego znaczenia nabiera w tym kontekście rola technologii, w tym narzędzi opartych na sztucznej inteligencji. Technologie te nie stanowią autonomicznego źródła problemów etycznych, lecz modyfikują warunki, w jakich podejmowane są decyzje

zawodowe. Zwiększając tempo pracy, wygodę operacyjną oraz redukując wysiłek poznawczy, mogą one sprzyjać obniżeniu czujności etycznej i zagłuszeniu sygnałów ostrzegawczych płynących z presji etycznej.

Z perspektywy przedstawionych wyników etyka zawodowa nie jest zatem jedynie kwestią zgodności z normami ani indywidualnej wrażliwości moralnej. Stanowi ona kluczowy warunek utrzymania jakości informacji w warunkach presji operacyjnej i technologicznej. To właśnie zdolność do rozpoznawania i właściwego interpretowania presji etycznej jako mechanizmu wczesnego ostrzegania decyduje o tym, czy informacja pozostaje nie tylko poprawna formalnie, lecz także rzetelna, transparentna i użyteczna decyzyjnie.

W tym sensie niniejszy raport nie opisuje wyłącznie postaw etycznych w środowisku rachunkowości, lecz ukazuje realny koszt bycia etycznym w zawodzie – koszt, który ujawnia się w warunkach konkurencji pomiędzy czujnością a sprawnością, refleksją a pośpiechem, odpowiedzialnością zawodową a presją operacyjną. Jego ograniczanie wymaga nie tylko indywidualnej odporności etycznej, lecz przede wszystkim świadomego wsparcia środowiskowego i instytucjonalnego, w którym jakość informacji traktowana jest jako dobro wspólne, a nie jedynie produkt końcowy procesu sprawozdawczego.



Stanisław Kozłowski
Komisja Etyki ZG. SKwP

Etyka zawodowa księgowych w świetle wyników ankiety – kolejne spostrzeżenia

2. KLUCZOWE WARTOŚCI ETYCZNE I PREFERENCJE MORALNE CZŁONKÓW SKWP

Kluczowe wartości etyczne i preferencje moralne to uniwersalne zasady, takie jak: uczciwość, sprawiedliwość, odpowiedzialność, szacunek, prawdomówność, oraz fundamentalne kody etyczne, np. dotyczące autonomii, godności i dobra wspólnego, które kierują oceną dobra i zła oraz kształtują moralne wybory z obszaru zasad etycznych, z uwzględnieniem konsekwencji podejmowanych działań.

Podstawowe Wartości Etyczne obejmują:

- Uczciwość (*fair play, przejrzystość*).
- Sprawiedliwość (*uznawanie praw innych, równe traktowanie*).
- Odpowiedzialność (*ponoszenie konsekwencji własnych działań*).
- Prawdomówność (*nie wprowadzanie w błąd*).
- Szacunek (*tolerancja, unikanie dyskryminacji*).
- Rzetelność (*sumiennosc, dotrzymanie obietnic*).
- Miłość (*empatia, troska*).

Kody klasyfikacji postaw etycznych:

- Autonomia: *poszanowanie wolności i samostanowienia jednostki*.
- Dobro powszechne (dobro wspólne): *działania na rzecz wspólnoty, unikanie krzywdy*.
- Godność: *poszanowanie inherentnej wartości każdej osoby*.
- Lojalność: *wierność wobec rodziny, grupy, narodu*.
- Świętość: *szacunek dla życia, ciała, natury*.

Preferencje moralne:

Są to indywidualne wybory i hierarchie wartości, które decydują o tym, które zasady są dla nas ważniejsze (np. czy ważniejsza jest absolutna prawda, czy uratowanie komuś życia).

Mogą być pierwotne, intuicyjne, a także rozwijać się poprzez refleksję i doświadczenie.

Wartości etyczne i preferencje moralne kształtują system pojęciowy (etykę) i wpływają na nasze codzienne normy postępowania, odróżniając moralność od prawa czy obyczaju.

Kluczowe wartości: *uczciwość, profesjonalizm, odpowiedzialność, rzetelność, transparentność, etyka zawodowa, dobre praktyki, standardy postępowania, systemy sygnalizatorów*.

Preferencje moralne: *dominująca postawa „zarabiać mniej, ale uczciwie”*.

Rozumienie etyki: *spór między uniwersalizmem a relatywizmem*.

Znaczenie etyki: *etyka jest uznawana za fundament profesjonalizmu i zaufania, choć często nie priorytetowa wobec optymalizacji podatków/rachunkowości*.

Uniwersalizm i relatywizm to przeciwstawne stanowiska filozoficzne dotyczące moralności i wiedzy:

Uniwersalizm głosi, że istnieją ponadczasowe i uniwersalne prawdy lub zasady moralne obowiązujące wszystkich, podczas gdy **Relatywizm** twierdzi, że prawdy i moralność są względne, zmienne i zależą od kontekstu kulturowego, historycznego lub indywidualnego. Uniwersalizm szuka fundamentalnych, obiektywnych zasad, podczas gdy relatywizm kwestionuje ich istnienie, wskazując na różnorodność kultur i punktów widzenia.

Uniwersalizm, to założenie, że istnieją obiektywne, uniwersalne prawdy moralne, które są prawdziwe dla wszystkich ludzi, niezależnie od czasu i miejsca, gdzie przykładem może być skrajnie silna presja, przybierająca formę torturowania niewinnych osób, co jest z natury złe, zawsze i wszędzie, niezależnie od kultury. Uniwersalizm dąży do standardów ponadkulturowych, relaty-

wizm do standardów wewnątrz-kulturowych. Uniwersalizm zakłada wiarę w obiektywne prawdy. Uniwersalizm podkreśla jedność ludzkości i ponadnarodowe wspólne wartości, jedność ponad podziałami.

Relatywizm zakłada, iż prawda i moralność nie są absolutne; zależą od kultury, społeczeństwa, epoki lub indywidualnego systemu przekonań. Relatywizm zakłada, że wszystko jest zależne od perspektywy.

W świetle powyższych encyklopedycznych definicji kluczowe wartości etyczne i preferencje moralne respondentów ankiety, przeprowadzonej wśród członków SKwP, wyrażone zostały w odpowiedziach na pytanie (9/31):

Jaką prezentujesz postawę w sytuacji otrzymywania propozycji korupcyjnych.

Odpowiedzi respondentów są budujące. Odrzucając propozycje korupcyjne respondenci, w ramach zawodowej wrażliwości etycznej, przypadki korupcji zgłaszali odpowiednim służbom, przełożonym, zarządom firm, kategorycznie reagowali w drastycznych sytuacjach zmianą pracy.

2. NIEETYCZNE ZACHOWANIA: POSTRZEGANIE SKALI

Wyniki ankiety wykazują, iż respondenci uważnie obserwują otoczenie społeczne i gospodarcze w zakresie postaw etycznych współpracowników, przedsiębiorców i innych osób. Respondenci są czujnym narratorem moralności życia zawodowego księgowych oraz osób z otoczenia ich profesji.

Osobiste doświadczenia respondentów w zakresie doznawanych skutków nieetycznych zachowań innych osób przedstawia wykres (pkt 6/31 ankiety):

Wynik badania ankietowego jest wysoce dramatyczny. Nieetycznych zachowań osobiście doświadczyło aż 68% respondentów. Skutki nieetycznych zachowań obejmować mogą szerokie spektrum negatywnych konsekwencji dla jednostki o różnym nasileniu i kierunkach oddziaływania. Ankieta nie zawierała szczegółowych pytań w tym zakresie. Jednakże skala zjawiska jest bardzo niepokojąca. Negatywne skutki zachowań nieetycznych mogły przecież oznaczać utratę pracy, problemy psychiczne, prawne, dyscyplinarne, utrata reputacji, zaufania, obniżenie morale, straty finansowe, izolacja lub osłabienie więzi prowadząc do destrukcji zaufania i podważania profesjonalizmu, a w skrajnych przypadkach do mobbingu i stalkingu (nękania), a nawet postępowania sądowego, nie wykluczając utraty wolności.

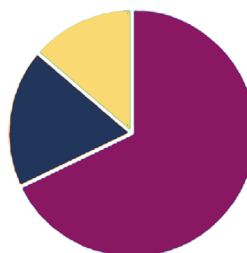
2.1 Analizy wykonywane przez respondentów w zakresie nieetycznych zachowań związanych z biznesem, finansami, rachunkowością nagłaśniane w mediach

W ankiecie respondenci zaprezentowali bardzo zróżnicowane odpowiedzi. Znacząca grupa respondentów (34,1%) nie analizowała medialnych komunikatów dotyczących nieetycznych zachowań. Około 12% respondentów nie stwierdziło występowania w mediach informacji o łamaniu kanonów etyki. Ponad 50% grupa respondentów analizowała samodzielnie, bądź w swoim środowisku zawodowy lub rodzinny upowszechniane w mediach informacje o naruszaniu zasad etyki w biznesie lub rachunkowości.

Odpowiadając na powyższe pytanie: z jakimi przypadkami nieetycznych zachowań zetknęli się respondenci, dziewięćdziesięciu respondentów zamieściło w ankiecie niżej przedstawione odpowiedzi (cytujemy wg. kolejności wpływu ankiet do organizatora): „znajo-

16. 6(31) Czy doświadczyłeś/łaś osobiście kiedyś skutków nieetycznego zachowania innych osób w życiu osobistym lub/i zawodowym?

● tak	469
● nie	127
● trudno stwierdzić	95



mości ułatwiający pozyskiwanie funduszy, defraudacje pieniędzy, np. przypadek Enron (kreatywna księgowość i ukrywanie długów), GetBack (nadużycia na rynku obligacji), molestowania pracowników, wyłudzeń VAT, np. poświadczanie nieprawdy przez polityków/urzędników państwowych przy rozliczaniu podróży służbowych, rozliczanie prywatnych wydatków itd., manipulowanie podawanymi do publicznej wiadomości danymi finansowymi dużej spółki giełdowej w celu uzyskania pożądanego efektu w opinii publicznej, zatrudnianie osób politycznych na wyższych szczeblach, wyprowadzaniem środków pieniężnych z jednostek finansów publicznych, np. zatrudnianie tylko dla wynagrodzenia rodziny znajomych, nepotyzm, wyptacanie wysokich nagród osobom, którym one nie przysługiwały w opinii publicznej, roztrwonienie środków publicznych na nierentowne inwestycje, w celu wyptacania sobie wysokich wynagrodzeń, brak jakiegokolwiek nadzoru na systemami rachunkowości mniejszych podmiotów (nie podlegających badaniu) w kontekście prawidłowości sporządzania sprawozdań finansowych, wskazywałem jak można sobie nieodwracalnie zepsuć reputację budowaną przez wiele lat poprzez nieetyczne, nieuczciwe postępowanie i sprzeniewierzenie się wartościom, w pracy zawodowej spotykam się z nimi na co dzień - co tu zrobić, aby nie wykazywać przychodów, jak „zrobić” koszty, jak nie płacić podatków, wyprowadzanie pieniędzy, podszywanie się pod innych, kontrola dokumentów, kreatywna księgowość, wyprowadzanie środków ze spółek. zawyżanie kosztów w celu unikania opodatkowania; wpływ polityki na relacje pracownicze; oszustwa, wyprowadzanie pieniędzy z państwowej kasy, brak nadzoru nad państwową kasą; złe zarządzanie Firmą w której pracowałam, podwójne standardy w zależności od sympatii i powiązań rodzinno-towarzyskich, rachunkowość kreatywna wg zapotrzebowania zarządu firmy; defraudacje środków publicznych przez urzędników; nieetyczne działania administracji skarbowej; uprzywilejowanie rodziny i znajomych; wybiórcza informacja w kwestiach merytorycznych; zatrudnianie „na czarno” pracowników, pozorność samozatrudnienia, kompetencje księgowych; nakłanianie do korzystania z kredytów frankowych; przedkładanie interesu osobistego nad prawidłowymi rozwiązaniami w firmie; wielomilionowe defraudacje dokonane w finansach publicznych, przez osoby kierujące krajem, w momencie wyłączenia demokratycznych mechanizmów kontroli; wyłudzenia podatku VAT, wyprowadzanie pieniędzy przez Główną Księgową; działania niezgodne z prawem w zarządzaniu środkami finansowymi w budżecie-wyprowadzanie środków; mobbing, defraudacje; fałszowanie dokumentów i kradzież publicznych pieniędzy (duża skala) przez główną

księgową w instytucji kultury 2010 rok; dlaczego księgowca, księgowy bardzo często musi zajmować się sprawami nie związanymi z rachunkowością czy podatkami?; kryzys finansowy 2008r, afera ENRON, udział audytora w aferze GETBACK SA, stanowisko KNF wobec GetinBank; sprawa audytu GetBack; np. Główna Księgową przez wiele miesięcy wyprowadzała pieniądze ze spółki; działalność dato deweloperów; branie „łapówek” przez polityków albo osoby piastujące wysokie stanowiska; płacenie przez księgowych rachunków prywatnych z kont firmowych, prowadzenie kreatywnej rachunkowości na polecenie przełożonego; wykorzystywanie pracowników, oszustwa osób prowadzących księgowość; spółki dofinansowywane przez PIS ze środków publicznych; fałszowanie dokumentacji i działanie na szkodę pracodawcy; Nieprawidłowości w przeprowadzaniu badań sprawozd. finansowych, upadłość firmy audytorskiej Artur Andersen, upadłość Amber Gold; deprecjonowanie zawodu i pozycji głównego księgowego w korporacjach- zwłaszcza na tle wynagrodzenia, ale nie tylko; brak szacunku do pracy księgowego, brak słuchania zdań księgowego w danej kwestii podatkowej czy rachunkowej; w relacjach pracodawca/pracownik wielokrotnie pojawiają się dylematy etyczne, jak nie skrzywdzić pracownika, ale jednocześnie nie zbankrutować; wybór pomiędzy tym, co etyczne, a tym, co empatyczne; naciąganiem umów; mobbing, niesprawiedliwa ocena, tolerowanie niekompetencji u „swoich”; nieetyczne zarządzanie kadry kierowniczej; raporty NIK - wystąpienia pokontrolne, a materiały prasowe w mediach; np. brak szacunku do pracowników, wykorzystywanie swojej pozycji do wydawania służbowych pieniędzy na zbędne wydatki, nieuczciwe traktowanie klienta, naigrywanie się z klientów na grupach internetowych, nieuczciwość w zarządach spółek skarbu państwa; niegospodarność, oszustwa, wyłudzenie środków publicznych na szczeblu ministerialnym; oszustwa podatkowe, przekręty rządu, ZUS; sprawa m.in nieetycznego zachowania i konsekwencji prawnych z tych zachowań wynikłych trafiły na wokandę sądu rejonowego; w sprawach dotyczących nieetycznych postępowań księgowych w biurach rachunkowych; kiedy mamy do czynienia z zażyłością i czy można tę zażyłość mitygować oraz w jaki sposób ją dokumentować; przepisy prawa są bardziej elastyczne dla wielkich korporacji z dużym kapitałem i sztabem prawników; nie wywiązywanie się z umowy na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych, nie wydawanie ksiąg; nierówność w traktowaniu pracowników, nepotyzm, manipulacje; karuzele VAT, znikający podatnicy, zaniżanie zaliczek CIT, ale też nadinterpretacje ustaw przez urzędników i o wiele więcej; prowadzenie księgowości największych fundacji

i transparentność informacji o ich działalności; fryzowania sprawozdań finansowych; kwestie niezależności w procesie audytu”.

Niektórzy respondenci napisali:

„Nie udzielę odpowiedzi; nie śledzę mediów; zastanawiałam się nad tym, czy są jakiegokolwiek sankcje korporacyjne dla księgowej (właściciela biura), która nieetycznie wykonuje swój zawód; obowiązuje mnie tajemnica służbowa, a przypadek dotyczył naszego kontrahenta”.

2.2. Nieetyczne zachowania: przykłady

Znane respondentom przykłady nieetycznych zachowań w biznesie, w finansach lub w rachunkowości z relacji w rodzinie, pośród znajomych bądź z innych jeszcze źródeł

Na powyższe pytanie odpowiedzi udzieliło 688 respondentów, z czego 390 (56,7%) potwierdziło, iż przykłady nieprzestrzegania etyki zawodowej były przedmiotem rozmów i dyskusji w gronie rodzinnym oraz pośród znajomych.

Konkluzja: Nieetyczne postawy w biznesie występują bardzo często. W środowisku księgowych są identyfikowane oraz poddawane negatywnym ocenom.

2.3 Intuicyjna ocena respondentów skali nieetycznych zachowań w biznesie i rachunkowości.

Na powyższe ankietowe pytanie (11/31) odpowiedzi udzieliło 638 respondentów (91,7% ogólnej liczebności).

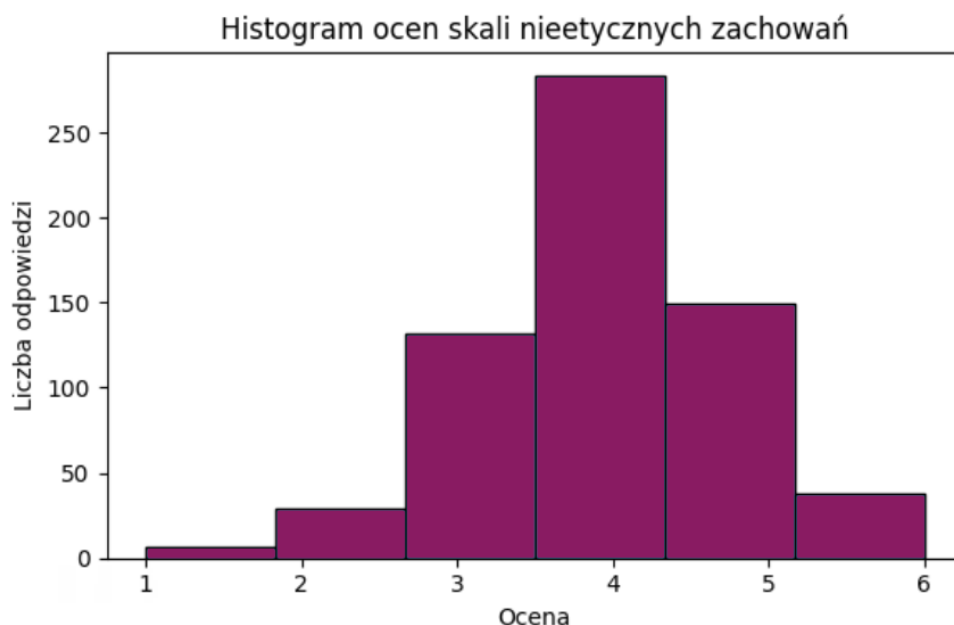
Intuicyjny pomiar nieetycznych zachowań w biznesie i rachunkowości wydaje się być sumą doświadczeń życiowych respondentów, gdyż respondenci w grupie wiekowej lat 50 i więcej udzielili dominującej odpowiedzi: „występuje czasem lub często”. Strukturę odpowiedzi respondentów **ilustruje histogram poniżej.**

Średnia (tj. suma wszystkich wartości podzielona przez ich liczbę): ok. 4,1 (na skali 1–6); najwyższa średnia (4,4) występuje w grupie wiekowej powyżej 50 lat; najniższa – w grupie do lat 25.

Mediana (tj. wartość środkowa w uporządkowanym zbiorze danych): 4,

Odchylenie standardowe (określa, o ile przeciętnie poszczególne wartości odchylają się od średniej arytmetycznej): ~0,8

Współczynnik korelacji (tj. miara statystyczna określająca siłę i kierunek związku między dwiema zmiennymi; przybiera wartości od -1 (korelacja ujemna) do



+1 (korelacja dodatnia), gdzie 0 oznacza brak korelacji. Wartości zbliżone do -1 lub +1 wskazują na silny związek, podczas gdy wartości bliskie 0 sugerują słaby związek) **wiek-ocena:** ok. **0,28** oznacza dodatnią zależność.

Statystyka skali nieetycznych zachowań pokazuje, że najczęściej odpowiedzi zawierało się w przedziale 4–5, co oznacza, że Członkowie SKwP uważają, iż nieetyczne zachowania występują czasem lub często. Jednakże starsi respondenci postrzegają skalę nieetycznych zachowań jako większą.

Konkluzja: im wyższy wiek, tym wyższa ocena skali nieetycznych zachowań.

Lista nieetycznych zachowań jest z natury rzeczy bardzo szeroka. Ankieta wykazała jak bezgraniczna jest w istocie pomysłowość człowieka w kreowaniu niegodnych czynów i nagannego postępowania w życiu zawodowym. Nepotyzm, łapówkarstwo, mobbing, dyskryminacja, konflikt interesów, kradzież, manipulacje finansowe, fałszowanie dokumentacji, wyprowadzanie środków publicznych – ta grupa nieetycznych zachowań wydaje się dominować w nieograniczonej masie innych równie nagannych. Pytając w ankiecie o przykłady obserwowanych nieetycznych zachowań respondenci wystąpili w roli osób postronnych, statystów oglądających otoczenie. Nie doświadczają w takich okolicznościach skutków łamania etyki zawodowej przez otaczające ich gremia osób, a jedynie recenzują zaobserwowane sytuacje. Na ankietowe pytanie (6/31), czy doświadczyłeś osobiście kiedyś skutków nieetycznych zachowań ze strony innych osób w życiu osobistym lub/i zawodowym 67,9% respondentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej: TAK. Jest to rezultat wywołujący niepokój. Z odpowiedzi respondentów nie wynika jak poważne były skutki doświadczonych przez nich naruszeń etyki, ale masowość zjawiska sama w sobie jest zatrważająca.

Respondenci wskazali potencjalne główne przyczyny, które – ich zdaniem - mogą skłaniać ludzi do postępowania w sposób nieetyczny przedstawiając subiektywne oceny siły ich oddziaływania w skali: 1 – (słabe), 6 (duże) – pytanie 13/31. W ocenie respondentów dominującą przyczyną łamania etyki zawodowej jest chęć uzyskania korzyści ekonomicznych. Na kolejnych miejscach w zakresie przyczyn negatywnych postaw etycznych respondenci wskazali zachowania wywołane wywieraniem presji oraz mobbingu na podwładnych, w także zastraszania i szantażu. Niewiele niższą pozycję na liście zaję-

ły: przyzwolenie kierownictwa na łamanie zasad (brak kontroli, omijanie procedur, droga na skróty), niezgodna ze standardami etycznymi postawa kadry kierowniczej, a także chaos organizacyjny (brak odpowiednich regulacji wewnętrznych).

2.4 Nieetyczne zachowania: reakcje

Postawy respondentów w sytuacji otrzymywania propozycji korupcyjnych

Pytanie ankietowe 9/31 – jaką prezentujesz postawę w sytuacji otrzymywania propozycji korupcyjnych - dotyczyło okoliczności składania propozycji korupcyjnych, nie faktów korupcji. Reakcje respondentów na propozycje korupcyjne - wg ankiety – były kategorycznie odmowne. Wyrażały się zdecydowanym odrzuceniem propozycji korupcyjnych (40,9% respondentów), zawiadomieniem odpowiednich służb, zmianą pracy. Ponad połowa respondentów oświadczyła, iż nie otrzymywała propozycji korupcyjnych. Niewielkie grono respondentów odpowiedziało, iż na propozycje korupcyjne zareagowały „w jeszcze inny sposób”, tj.: *Informuję przełożonych; poinformowałabym wyżej postawionych przełożonych; tłumaczę zasadność etycznego postępowania, ale często spotykam się z opinią, że naiwni postępują etycznie, bohaterami w naszym środowisku są ci, którzy potrafią działać nieetycznie; zawsze tłumaczyłam, że „nie tędy droga” i wskazywałam wyjście alternatywne - skutkowało. W ciągu 42 lat pracy zawodowej raz zdarzyło mi się spięcie z zarządem, nie chciałam się ugiąć i zdecydowanie twierdziłam, że łamią prawo i chcą zatuszować sprawę - zostałam zwolniona i pakując swoje rzeczy byłam pilnowana przez kadrowca; zdecydowanie odmawiam, i wypowiadam co o tym myślę; sygnalizuje zarządowi tego typu sytuacje i zdecydowanie się na nie zgadzam; zawiadamiam odpowiednie organy; analizuję; zagrażam, że powiadomię odpowiednie służby; rezygnuję ze współpracy z klientami; ocena przypadku w gronie Zarządu, zaprzestanie współpracy z kontrahentem; Taka propozycja ze strony klienta spowodowałaby poinformowanie przeze mnie pracodawcę, a następnie wzmożoną ostrożność w odpowiednim dokumentowaniu zdarzeń. Ewentualna propozycja korupcyjna ze strony pracodawcy prawdopodobnie doprowadziłaby do podjęcia decyzji o zmianie pracy - choć tu jest konflikt, ponieważ zmiana pracy nie zawsze jest ekonomicznie korzystną decyzją; zgłaszam przełożonemu taką sytuację; mówię, iż albo nie działamy w ten sposób albo ja rezygnuję z pracy; zgłaszam takie sytuacje swojemu bezpośredniemu*

przełożonemu oraz menadżerowi mojego zespołu; odmawiam współpracy; mówię głośno co o tym myślę; odmawiam asertywnie, proponuję inne podejście, informuje o konsekwencjach; uprzedzam innych o nieetycznych zachowaniach; odrzucam propozycję i ostrzegam że takie zachowania następnym razem zostanie zgłoszone”.

Wyrażone w ankiecie postawy respondentów charakteryzowało:

- **Postawy dominujące:** odrzucenie propozycji, informowanie przełożonych/organów, asertywność, dyskusje, zmiana pracy.
- **Postawy mniej jednoznaczne:** wykonanie zadania przy braku naruszenia rzetelności.
- **Źródła refleksji:** doświadczenia osobiste, rozmowy rodzinne, rzadziej media.
- **Przeżycia emocjonalne:** stres, napięcia psychiczne, decyzje o odejściu z pracy.

Konkluzja: księgowych, członków Stowarzyszenia, charakteryzuje wysoka wrażliwość na zjawiska korupcji oraz zdecydowana postawa odrzucania propozycji korupcyjnych.

3. PRESJA - JEJ ŹRÓDŁA I SKUTKI

Presję zawodową definiuje się jako chroniczny stres w pracy, wynikający z przeciążenia obowiązkami, presji czasu i wysokich oczekiwań, prowadzący do tzw. wypalenia zawodowego. Presja objawia się wyczerpaniem emocjonalnym, fizycznym i psychicznym, cynizmem, obniżoną skutecznością i pracy, zanikającą motywacją, a w skrajnych przypadkach może prowadzić do poważnych problemów zdrowotnych, takich jak depresja. Aby sobie z nią radzić, kluczowe jest zarządzanie priorytetami, ustalanie granic i dbanie o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Objawem presji zawodowej jest chroniczne zmęczenie, bóle głowy, problemy ze snem, obniżona odporność, napięcia mięśni, zmiany apetytu. Objawy emocjonalne oraz psychiczne, jak drażliwość, poczucie przytłoczenia, dystans do pracy i współpracowników, utrata satysfakcji, obniżona samoocena, trudności z koncentracją, poczucie bezsilności i braku kontroli, utrata motywacji.

Przyczyny, które wywołują stan presji, to: długotrwały, niezarządzany stres w pracy, wysokie wymagania i presja terminów, brak równowagi między nakładem pracy a zasobami (potencjałem) pracownika.

- **Źródła presji:** mobbing, zastraszanie, szantaż, chęć akceptacji, brak edukacji, kultura organizacyjna.
- **Reakcje:** odmowa, asertywność, informowanie, zmiana pracy.
- **Skutki:** stres, cierpienie psychiczne, zmiana pracy.

Odczuwanie presji to psychiczne i fizyczne napięcie spowodowane poczuciem, że musimy spełnić czyjeś oczekiwania (bywa, że także własne), często prowadzące do stresu, niepokoju, przytłoczenia i problemów zdrowotnych (jak bóle mięśni, bezsenność). Presja może być zewnętrzna (od otoczenia, pracy, mediów) lub wewnętrzna (dążenie do perfekcjonizmu, lęk) i objawia się uczuciem przymusu, niemożności odmowy, a także myślami typu „muszę”, „powinienem”. Radzenie sobie z presją wymaga identyfikacji źródeł, nauki asertywności, stawiania granic, zarządzania oczekiwaniami i technik relaksacyjnych.

Objawy odczuwania presji: stres, niepokój, drażliwość, poczucie winy, niska samoocena, lęk przed porażką, zaburzenia koncentracji, napięcia mięśni (kark, szczęka), przyspieszone bicie serca, sztywność, bóle głowy, problemy ze snem, obniżona odporność.

Postawy respondentów w sytuacji wywierania na nich presji w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych

W ankiecie przewidziano dwanaście wariantów odpowiedzi na powyższe pytanie (oznaczone w ankiecie nr 10/31). Ankieta zakładała możliwość udzielenia kilku odpowiedzi charakteryzujących postawy respondentów (wielokrotny wybór). Respondenci udzielili łącznie 1287 odpowiedzi. Statystyczny respondent udzielił dwóch odpowiedzi dokonując wyboru z listy 11 szczegółowych pytań ankiety. Najwyższy odsetek odpowiedzi respondentów przepisany został postawie: „podejmuję dyskusję i uzasadniam odmowę wykonania zadania” (44%), następna w kolejności odpowiedzi brzmiała „nie ulegam żadnej presji, pracuję zgodnie z zakresem moich obowiązków i zdecydowanie odmawiam” (31,6%). Warto podkreślić, iż niewielka ilość odpowiedzi brzmiała „nie doświadczyłam/doświadczyłem presji” (15,8% odpowiedzi). Ankieta pokazała, iż zjawisko presji występuje masowo, gdyż tylko 1/5 respondentów w swoim środowisku pracy zawodowej nie było poddawanych oddziaływaniom presji na sposób wykonywania zadań zawodowych. Syntetyczne wyniki ankiety dotyczące występowania presji na łamanie zasad wykonywania zawodu księgowego wykonywanie przedstawia **tabela na kolejnej stronie**.

PYTANIE ANKIETOWE 10/31

Jaką prezentujesz postawę w sytuacji wywierania na Ciebie presji w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych

Lp.	Wariant odpowiedzi	ilość osób	udział w populacji w %
1.	Podejmuję dyskusję wyjaśniającą problem i uzasadniam odmowę wykonania zadania	306	44,0
2.	Nie ulegam żadnej presji, pracuję zgodnie z zakresem moich obowiązków i zdecydowanie odmawiam	220	31,6
3.	Nie doświadczyłem/tem presji, ani próśb z podtekstem presji	110	15,8
RAZEM		636	91,4
Liczebność populacji		696	X

Szczegółowo analizując wyniki ankiety stwierdzamy, iż postawy członków Stowarzyszenia wyrażają się w zdecydowanym sprzeciwie wszelkim formom presji na łamanie zasad wykonywania zawodu księgowego, także w okolicznościach i za cenę, gdy presja powoduje bardzo negatywny wpływ na psychikę, wywołuje rozstrój zdrowia, a wielokrotnie zmianę pracy. Jak wynika z treści ankiet tak zdecydowane postawy charakteryzują społeczność księgowych niezależnie od wieku, zajmowanego stanowiska oraz wielkości aglomeracji, w której pracują.

Interesujące odpowiedzi respondentów podane zostały także w rubryce „inne reakcje”, które cytujemy:

„...analizuję każdą sytuację rzetelnie, zwracając uwagę na potencjalne ryzyka i nieprawidłowości. jeśli pojawia się presja, staram się rzeczowo wyjaśnić konsekwencje działań i wskazać właściwe rozwiązanie zgodne z regulacjami; rozwiązuję umowę z klientem, który działa nieetycznie; podpis przełożonego pod poleceniem służbowym; wykonuję zadanie, ale odmawiam podpisu; informuję pracodawcę (biuro rachunkowe - źródło presji jest zazwyczaj zewnętrzne w postaci klienta); namawiam inne nagabywane osoby by stanowczo odmawiały jakichkolwiek czynności; zostawiam oficjalną adnotację „jest to działanie nieprawidłowe”.

Konkluzja: Presja na łamanie zasad wykonywania zawodu księgowego jest powszechna, a członkowie Stowarzyszenia wyrażają w takich okolicznościach zdecydowany sprzeciw i pozostają wierni normom prawnym, które obowiązują w ich profesji, bez względu na negatywne skutki dla ich pozycji zawodowej, samopoczucia, pogorszenia zdrowia, utraty pracy, itp.

Presja na nierzetelne wykonywanie obowiązków zawodowych przez księgowych wywołuje całą listę poważnych, uciążliwych i rozległych negatywnych skutków. Stąd przeciwdziałanie presji jest tak ważną kwestią społeczną oraz zawodową i wymaga wsparcia w obrębie Stowarzyszenia oraz ze strony organów publicznych.



Prof. dr hab. Anna Karmańska SGH

Przewodnicząca Komisji Etyki

Dlaczego prezentujemy kalendarium?

Przedstawienie kalendarium prac nad badaniem ankietowym „Etyka zawodowa w opinii członków Stowarzyszenia Księgowych w Polsce” i opracowaniem raportu z badania ma dla nas istotne znaczenie. Pozwala bowiem jasno wykazać rzeczywisty nakład pracy zespołu badawczego, ciągłość działań, staranność co do zapewnienia próby danych o wysokiej jakości, w tym także podejmowane wysiłki zmierzające do aktywizacji respondentów. Nasze kalendarium ujawnia ogra-

niczenia wynikające z bierności części ankietowanych do współdziałania. To stanowi ważny kontekst interpretacyjny dla uzyskanych wyników i zabezpiecza nas przed nieuzasadnioną krytyką metodologiczną. Dzięki temu wzmacniamy transparentność i wiarygodność raportu, a także podkreślamy odpowiedzialność badaczy – co w przypadku badań nad etyką ma szczególne znaczenie. Sam sposób prowadzenia badania w obszarze etyki staje się bowiem elementem realizacji standardów etycznych.



Małgorzata Małowińska

Sekretarz Komisji Etyki

Kalendarium prac Komisji Etyki nad ankietą „Etyka zawodowa w opinii członków Stowarzyszenia Księgowych w Polsce”

Tak więc nasze Kalendarium przedstawia się jak niżej:

- **marzec 2024 r.:** na forum Komisji Etyki prof. Anna Karmańska – zaprezentowała pomysł przeprowadzenia badania ankietowego diagnozującego wrażliwość etyczną członków SKwP. Celem ankiety miałyby być rozpoznanie stosunku członków SKwP do kwestii etyki zawodowej w rachunkowości oraz etyki w biznesie, dla którego rachunkowość jest prowadzona.
- **kwiecień 2024 r.:** przygotowywanie przez prof. Annę Karmańską pierwszej wersji ankiety wraz z uzasadnieniem merytorycznym każdego pytania, a następnie rozestanie do konsultacji Członkom Komisji Etyki; pytania odnosiły się zarówno do samooceny respondentów, jak i ich obserwacji dotyczących zachowań innych osób w środowisku księgowym;
- **maj 2024 r.:** skonsultowany przez Członków Komisji Etyki projekt ankiety został zaprezentowany na forum Rzeczników etyki zawodowej w rachunkowości, w czasie stacjonarnego spotkania w biurze Zarządu Głównego; przedyskutowano wówczas ponownie jego zamysł, a w szczególności zamysł stworzenia mapy wrażliwości etycznej członków SKwP;
- **czerwiec 2024 r.:** to okres zgłaszania przez rzeczników etyki z oddziałów okręgowych SKwP uwag i propozycji zmian do ankiety;
- **październik – grudzień 2024 r.:** ten okres wprowadził do realizacji badania trzy kwestie:
 - poszerzono ankietę o blok pytań dotyczących AI (opracowany specjalnie do tej ankiety przez prof. Annę Karmańską),

- w dziale IT SKwP przygotowany został formularz ankiety, który następnie Członkowie Komisji Etyki testowali wielokrotnie, celem jego dopracowania (ze względu na różnorodności stylów przewidzianych dla udzielanych odpowiedzi)
- przesądzono także o ostatecznym brzmieniu tytułu tego badania – „Etyka zawodowa w opinii członków Stowarzyszenia Księgowych w Polsce”;
- **luty 2025 r.:** do dystrybucji informacji na temat ankiety i prośby o udział w badaniu włączony został Dział Marketingu, który rozesłał stosowny komunikat i prośbę do oddziałów SKwP; uczynione to zostało z nadzieją pozyskania (do końca marca 2025 r.) liczby respondentów, którą można byłoby uznać za reprezentatywną dla badania naszego środowiska;
- **kwiecień 2025 r.:** niewielka zwrotność ankiety skłoniła Komisję Etyki do wydłużenia terminu zbierania odpowiedzi do końca maja 2025 r. oraz przedstawienia stosownej notatki na temat przebiegu badania władzom SKwP;
- **maj 2025 r.:** w oczekiwaniu na wyniki ankiety przygotowana została odrębna (ale zbliżona) wersja badania ankietowego skierowanego do sygnatariuszy kodeksu etyki; uczyniono to z idealistycznym zamysłem, iż za pośrednictwem rzeczników etyki uda się jeszcze wzbogacić obserwacje na temat etyki o grupę podmiotów zewnętrznych (nie tylko członków SKwP), którzy przestrzeganie zasad etyki zawodowej w rachunkowości dobrowolnie deklarują;
- **czerwiec 2025 r.:** w maju zwrotność ankiet w różnych oddziałach była bardzo różna; z niektórych nie uzyskano nawet symbolicznej jednej odpowiedzi, co spowodowało, że pomysł aby stworzyć etyczną mapę Polski okazał się niemożliwy do zrealizowania; w czerwcu jednak odnotowany został istotny (prawie 3-krotny) wzrost liczebności respondentów (ich łączna liczba wyniosła 696 osób), jednakże taką liczebność uznano za zbyt małą aby zobiektywizować „zamierzoną mapę”; zdecydowano o zamknięciu gromadzenia wyników badania;
- **październik 2025 r.:** rozpoczęły się prace nad opracowaniem wyników ankiety; na posiedzeniu

październikowym Przewodnicząca Komisji Etyki przedstawiła koncepcję budowy raportu wraz ze wstępnymi analizami statystycznymi i ilustracjami graficznymi, w którym przewidywała poniższą strukturę prezentacji wyników:

1. Cel badania i oczekiwania z nim związane
2. Sylwetki respondentów
3. Postrzeganie skali nieetycznych zachowań
4. Kluczowe wartości etyczne i preferencje moralne respondentów
5. Przykłady obserwowanych nieetycznych zachowań
6. Reakcje na nieetyczne zachowania
7. Odczuwanie presji - jej źródła i skutki
8. Ocena zmian następujących w etyce
9. Sugerowane systemy wsparcia
10. Postawy wobec relacji „wynagrodzenie-etyka”
11. Reakcja na medialne doniesienia z obszaru etyki
12. Identyfikowane potrzeby i sugerowane rekomendacje
13. Doświadczenie z AI w rachunkowości i oceny dotyczące etyki
14. Wybrane zależności pomiędzy kategoriami związanymi z etyką – schematy
 - 14.1. Analizowane kategorie związane z etyką
 - 14.2. (Schemat 1.) Zależności zdeterminowane cechą demograficzną członków SKwP
 - 14.3. (Schemat 2.) Mapa wartości etycznych członków SKwP
 - 14.4. (Schemat 3.) Reakcje na nieetyczne zachowania
 - 14.5. (Schemat 4.) Presja i czynniki wsparcia
15. Rekomendacje dla SKwP

Komisja Etyki uznała tę propozycję za interesującą i zdecydowano, iż w opracowanie raportu według tej koncepcji będą zaangażowane z ramienia Komisji Etyki dwie osoby: prof. Karmańska i p. Stanisław Kozłowski.

- **grudzień 2025 r.:** z tego zadania wywiązał się sprawnie p. Stanisław Kozłowski, który poczynił ciekawe i jednocześnie oryginalne obserwacje,

a wykorzystując wyniki badania przetworzone w formule statystycznej, dodatkowo je zwizualizował; (Raport obejmujący obserwacje poczynione przez p. Kozłowskiego prezentujemy w całości w tym wydaniu Kuriera);

- **luty-czerwiec 2026** – prof. Anna Karmańska swój raport przedstawiła stosunkowo niedawno, bo dopiero na czerwcowym posiedzeniu Komisji Etyki; opóźnienie wiązało się z dojrzewaniem innej (niż zaprezentowana w październiku 2025 r.) koncepcji prezentacji wyników badania; ta wersja raportu ma więc inny charakter, może bardziej naukowy; prezentuje bowiem – zidentyfikowane na podstawie

wyników badania – pewne interesujące mechanizmy odnoszące się do etyki i rekomendacje ważne dla naszego środowiska; link do pełnego tekstu tej wersji raportu też podajemy w tym Kurierze Etyki;

Na koniec: obydwa raporty powstały w SKwP i z zaangażowaniem osób z SKwP związanych. Są względem siebie komplementarne. Wprawdzie są różne w formule przekazu ale dobrze się uzupełniają. Odmienność podejść sprawia, iż każdy z Państwa wybrać może sobie ten przekaz, który bardziej do niego przemawia. I chociaż obydwa są efektem starania wielu osób, to odpowiedzialność za opracowane wyniki spoczywa na autorach ich tekstów.

